

Якщо на початку 90-х років ХХ ст. транскордонне заробітчанство зумовлювалося зупинкою роботи підприємств, багатомісячними затримками з виплатою заробітної платні, зростаючим безробіттям, то сьогодні їх метою в більшості випадків є підвищення добробуту, вирішення житлового питання, фінансування навчання тощо. Тривала економічна криза, війна на сході України, політична нестабільність – це ті внутрішні чинники зростання транскордонної міграції з України. До зовнішніх чинників можна віднести лібералізацію умов перетину кордону та працевлаштування в Польщі (наприклад, преференції, що надаються власникам Карти поляка), особливі умови працевлаштування для сезонних працівників, карта Поляка. Так, у Польщі діє регламент сезонного працевлаштування для українців, що дає їм можливість сезонно працювати, зокрема в аграрній сфері, без оформлення офіційного дозволу на працю.

Тому першочерговим завданням українсько-польського транскордонного співробітництва є законодавче урегулювання транскордонної міграції, зокрема трудової та сезонної, вироблення політики збалансованості міграційних потоків між прикордонними регіонами, боротьба з нелегальною трудовою міграцією.

## **ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ В ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ: ДОСВІД ДЛЯ УКРАЇНИ**

*Трюхан Оксана Анатоліївна,  
кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права та  
права соціального забезпечення  
Національного університету «Одеська юридична академія»*

У сучасних умовах інвалідність є соціальним явищем, уникнути якого не може жодне суспільство. В Україні налічується понад 2,7 млн осіб зі статусом інвалідності. Реалії сьогодення дозволяють констатувати той факт, що особи з інвалідністю належать до найбільш незахищених верств населення, які позбавлені деяких базових життєвих благ; також досить часто залишаються

поза увагою проблеми зайнятості та працевлаштування, які потребують достатньої уваги з боку держави. На жаль, за останні роки в країні намітилась тенденція до значного збільшення кількості осіб з інвалідністю. Відтак актуальним є питанням про гостру необхідність дослідження захисту трудових прав осіб з інвалідністю.

Проблемам захисту трудових прав осіб з інвалідністю в зарубіжних країнах приділяють значну увагу. Так, С. Богданов, Б. Мойса в одній зі своїх наукових праць вказують, що державну політику зайнятості деяких країн можна умовно об'єднати у двох моделях: антидискримінаційний підхід - введення до національного законодавства положень, що протидіють дискримінації на ринку праці із позитивним заохоченням роботодавців; модель квот - нормативне закріплення певної кількості робочих місць для зайнятості осіб з інвалідністю.

Система квотування робочих місць для осіб з інвалідністю має свої витoki у 20-х роках минулого століття і сьогодні використовується в більшості промислово розвинених країн світу. Так, у Франції та Угорщині під закони про квотування підпадають підприємства з чисельністю більше 20 працівників, в Австрії й Польщі – 25, в Іспанії – 50. Нині квота у Франції та Польщі сягає 6%, у Німеччині та Угорщині – 5%, в Австрії, Чехії, Румунії – 4%, Ірландії - 3%, в Японії становить 1,6% до 2,0%, в Іспанії - 2%, у Люксембурзі залежно від форми власності квота варіює у межах 2%–5%. Водночас, у таких країнах як США, Велика Британія, у країнах Скандинавії й Канаді немає системи квот. Однак там від роботодавців вимагають позитивного ставлення до працевлаштування людей із обмеженими можливостями здоров'я, а також особливу увагу приділяють оснащенню робочих місць.

Безперечно, неможливо не звернути увагу на те, що найвищі показники залучення до праці осіб з інвалідністю офіційно демонструє Китай. За статистикою, у Китаї працюють 80% осіб з інвалідністю. Відповідно до правил про пропорційне працевлаштування осіб з інвалідністю, кожне підприємство або установа зобов'язані працевлаштувати певну кількість осіб з інвалідністю

залежно від загальної кількості працівників. Хоча цей принцип далеко не унікальний, але в літературі констатують його ефективність. Окрім цього, позитивним моментом є те, що в кожному окрузі Китаю до 2020 року планується поява принаймні однієї установи, що пропонує працевлаштування людей не тільки з психічними розладами, але й із важким ступенем інвалідності.

Законодавство зарубіжних країн закріплює право осіб з інвалідністю, що зазнали дискримінації, на позасудовий і судовий порядок оскарження дій суб'єктів, які своїми діями чи бездіяльністю порушили права осіб з інвалідністю. Передбачається за дискримінаційні дії адміністративна, цивільна, кримінальна відповідальність. Заходи із працевлаштування осіб з інвалідністю виконуються профільними або комплексними реабілітаційними установами, що перебувають у підпорядкуванні служби зайнятості.

На наш погляд, заслуговує на увагу вивчення досвіду Швеції. За статистикою, у Швеції працюють 68% осіб з інвалідністю. Створення і функціонування інституту з проблем людей з обмеженими можливостями та інституту з розробки допоміжних засобів для людей з обмеженими можливостями у Швеції є одним із найбільш успішних заходів за рівнем зайнятості осіб з інвалідністю. У Швеції уряд стимулює роботодавців не наданням податкових пільг підприємствам, а виплатою індивідуальних дотацій на кожен працевлаштовану особу з інвалідністю. Роботодавець або приватна особа, в тому числі з інвалідністю, може отримати до 100 тисяч крон на рік на необхідне для трудової діяльності обладнання. Існує механізм супроводу та підтримки зайнятості, коли особі надається необхідна підтримка, навчання чи інша допомога до обіймання посади та впродовж року після вступу на посаду.

Велика Британія є одним із лідерів у Європі з працевлаштування людей з інвалідністю. За статистикою, у Великій Британії працює 40% осіб з інвалідністю. Людина, яка має бажання працевлаштуватися, може звернутись в організацію JobCentrePlus, як і всі особи з інвалідністю, для пошуку роботи і отримання допомоги. WORKSTEP – ключова програма зайнятості осіб з

інвалідністю, яка фінансується урядом Великої Британії. Зазначена програма пропонує робочі місця в 145 муніципалітетах або волонтерських організаціях, що надають різні послуги. Окрім цього, програма пропонує можливість зайнятості через 200 організацій, які спрямовують людей з інвалідністю на роботу в різні компанії. Особи з важкими захворюваннями можуть виконувати роботу вдома. Також передбачено організацію підприємств із полегшеним режимом праці, на яких зазначена категорія осіб опановує нові професії й переходять потім на підприємства.

Доцільно відзначити, що Республіка Польща почала дбати про права громадян з інвалідністю задовго до вступу в ЄС. У 1997 році був підписаний Закон про професійну та соціальну реабілітацію та працевлаштування людей з інвалідністю. Так, у Польщі кожний роботодавець повинен сплатити спеціальний внесок у Фонд реабілітації інвалідів. Ці гроші використовують на створення та обладнання робочих місць для людей з інвалідністю. Далі встановлюється квота працевлаштування осіб з інвалідністю. Водночас роботодавець звільняється від обов'язкових виплат, якщо працевлаштував певну кількість осіб з інвалідністю. На відміну від українського законодавства, внесок не є адміністративним штрафом. Існує також перелік витрат роботодавців, які підлягають повному або частковому відшкодуванню державою за умови прийняття на роботу людей з інвалідністю. Держава також надає таким підприємствам різного роду пільги. Таким чином, у Польщі будь-який суб'єкт господарювання, що виконував умови, передбачені законодавством, може отримати різні види грошової компенсації. Також у країні існують закони, що забороняють пряму або опосередковану дискримінацію осіб з інвалідністю, починаючи зі стадії добору співробітників та працевлаштування і закінчуючи процедурою звільнення з посади. Люди з інвалідністю, які зіткнулися з дискримінацією щодо себе, мають можливість вимагати відшкодування заподіяної моральної шкоди та втраченої економічної вигоди. Окрім цього, вже в березні 2017 року Польський Державний Фонд реабілітації осіб з інвалідності запусив три програми для працевлаштування

людей з обмеженими можливостями. Саме за допомогою цих програм планують працевлаштувати щонайменше 5000 осіб. Отже, Польща впевнено вибудовує дієвий механізм забезпечення людей з інвалідністю.

Говорячи про країни, які дбають про якісне забезпечення працею осіб з інвалідністю, не слід залишати поза увагою Німеччину - країну з найбільшим коефіцієнтом зайнятості серед людей з інвалідністю. За статистикою, на ринку праці в Німеччині налічується близько 69,4% людей з інвалідністю. На законодавчому рівні права осіб з інвалідністю на працю гарантуються, зокрема, такими законодавчими актами: «Актом про інтеграцію осіб з інвалідністю», «Кодексом соціального законодавства», законами «Про інвалідність», «Про сприяння в працевлаштуванні» тощо. Так, у Німеччині основним завданням професійної підготовки осіб з інвалідністю є навчання їх за однією із загальновизнаних спеціальностей. Даний процес, по можливості, повинен проходити на робочому місці поруч зі співробітниками без інвалідності. У Німеччині роботодавці, які мають понад 20 співробітників, зобов'язані надавати людям із важким ступенем інвалідності 5% наявних робочих місць, а штрафи для роботодавців за їх недотримання не малі - щорічно до бюджету надходить близько 200 млн євро таких штрафів. Причина в тому, що особи з розумовими і фізичними вадами користуються особливим захистом від звільнення і мають право на додаткову відпустку. Водночас у Німеччині діють спеціальні установи професійної інтеграції, які фінансуються державою й часто надають особам з інвалідністю не тільки робочі місця, але й можливість проживання. Особам з інвалідністю, котрі працюють, виплачують компенсацію транспортних витрат на дорогу до місця роботи і назад. Сподіваємось, що досвід Німеччини у сфері зайнятості та працевлаштування осіб з інвалідністю не буде проігнорований і в нашій державі.

За статистикою у США рівень економічної активності серед людей з тяжкою формою інвалідності становить 29%. Відповідно до законодавства США, функція адміністративного примирення в разі порушення прав та свобод осіб з інвалідністю у будь-якій сфері суспільного життя покладається на

Комісію з дотримання рівності під час працевлаштування. Зазначимо, що у США з роботодавців, які відмовляються надати роботу особам з інвалідністю, стягують чималий штраф. Так, Закон про інвалідів США передбачає штрафи для організацій, що порушили право осіб з інвалідністю на зайнятість, отримання транспортних послуг уперше, у сумі більше 50 000 доларів та не більше 100 000 доларів за кожне наступне правопорушення. У свою чергу компанії, які беруть таких працівників, мають пільги з оподаткування.

У Франції право на працю осіб з інвалідністю законодавчо закріплено в 2005 році. Саме відтоді встановлена система квотування робочих місць. Таких підприємств у Франції налічується близько 120 тисяч. Особи з інвалідністю можуть брати участь як у загальних програмах для безробітних, так і у спеціалізованих навчальних курсах. Роботодавцям надається одноразова грошова сума в розмірі 1527 євро на рік за контракт на навчання на робочому місці. Існують спеціалізовані підприємства з полегшеним режимом праці, орієнтовані на працевлаштування осіб з інвалідністю. Крім того, держава сприяє особам з інвалідністю у самозайнятості.

Захист трудових прав осіб з інвалідністю, а також реалізація цих прав - це також актуальна проблема і для України. Зазначимо, що держава не тільки взяла на себе обов'язок щодо підтримки таких громадян, але й створює всі умови для того, щоб особи з інвалідністю почувалися на одному рівні з іншими громадянами. За статистикою, в Україні офіційно працевлаштовані близько 30% осіб з інвалідністю працездатного віку. Звернемо увагу, що особливістю здійснення зазначеними вище особами права на працю є те, що для них така можливість обмежена рамками протипоказання окремих видів праці у зв'язку зі станом здоров'я. Найефективніший спосіб боротьби з відмовою у прийнятті на роботу, скороченням та незаконним звільненням зазначеної категорії осіб - захист на законодавчому рівні. Базовими нормативними актами є Конституція України, КЗпП України, закони України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21.03.1991 року, «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» від 6.10.2005 року, «Про зайнятість населення» від

5.07.2012 року та низка інших. Але, на жаль, на сьогодні в Україні зазначені нормативно-правові акти або неналежно виконуються, або не виконуються взагалі.

В Україні квота на робочі місця для осіб з інвалідністю існує з 1991 року з прийняттям Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» Так, ст.19 цього Закону передбачає, що для підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських організацій осіб з інвалідністю, фізичних осіб, які використовують найману працю, установлюється норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю у розмірі 4% середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу на рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, - у кількості одного робочого місця<sup>314</sup>.

Зазначимо, що в законодавстві України, як і в законодавстві зарубіжних країн, закріплені норми, що визначають відповідальність осіб за порушення прав і свобод осіб з інвалідністю. Варто констатувати той факт, що в Україні розмір штрафів, передбачений законодавством настільки незначний (ст.20 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», ст.53 Закону України «Про зайнятість населення», ст.188-1 КУпАП), що вони втрачають свій сенс як санкції за порушення закону. Іноді деяким підприємствам вигідніше сплатити штраф, ніж забезпечити роботою зазначену категорію осіб. Деякі підприємства взагалі не сплачують штраф. Як приклад, в Україні державним підприємством «Енергоатом» не було сплачено штрафні санкції за непрацевлаштування осіб з інвалідністю у себе на підприємстві, і, як наслідок, «Енергоатом» заборгував Фонду соціального захисту людей з інвалідністю 75 млн грн. Отже, на сьогодні існує нагальна потреба в посиленні державного нагляду та дотриманням роботодавцями квоти на працевлаштування осіб з інвалідністю та забезпечення належних умов праці зазначеної категорії осіб. Доцільно звернути увагу, що наразі Верховна Рада

---

<sup>314</sup> Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 21 березня 1991 року №875 – XII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1991. №21. Ст.252.

має кілька законопроектів щодо зміни принципів працевлаштування осіб з інвалідністю, зокрема проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо сприяння зайнятості інвалідів» реєстр. №4578 від 04.05.2016 р. Сподіваємось, що з прийняттям вищезазначеного законопроекту буде покращення ситуації з працевлаштуванням осіб з інвалідністю, зокрема збільшиться кількість працюючих осіб з інвалідністю.

Вважаємо, що досвід зарубіжних країн щодо вдосконалення правового механізму захисту трудових прав осіб з інвалідністю може бути вельми корисний вітчизняному законодавцю на етапі реформування національного трудового законодавства. Позитивним моментом є те, 10 квітня 2019 року Уряд прийняв постанову Кабінету Міністрів України «Про внесення змін до деяких постанов КМУ» №310, якою врегулював механізм фінансування заходів сприяння зайнятості осіб з інвалідністю за рахунок коштів Фонду соціального захисту людей з інвалідністю.

На наш погляд, для забезпечення більш високого рівня соціально-правового захисту працівників з інвалідністю необхідно внести зміни до законодавства щодо забезпечення «пристосування» на робочому місці осіб з інвалідністю, а також підтримки необхідного супроводу особи з інвалідністю на робочому місці. вважаємо, що ст.42 КЗпП України «Переважне право на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці» необхідно вдосконалити, зокрема поширити, переважне право на залишення на роботі за вказаних обставин не тільки на «осіб з інвалідністю внаслідок війни», а на всіх осіб з інвалідністю без винятку. Вважаємо за необхідне у проекті Трудового кодексу №1658 слід розробити окрему главу, яка була б присвячена правовому регулюванню праці осіб з інвалідністю. Окрім того, варто закріпити визначення поняття «особа з інвалідністю»; гарантії при укладенні трудового договору, специфіку їх працевлаштування; переведення на іншу роботу, звільнення з ініціативи роботодавця та ін. Також повинна бути встановлена чітка заборона щодо скорочення зазначеної категорії осіб і передбачена відповідальність



роботодавця за недотримання або порушення трудових прав осіб з інвалідністю.

## ІНТЕЛЕКТУАЛЬНА МІГРАЦІЯ ЯК ЗАГРОЗА НАЦІОНАЛЬНІЙ БЕЗПЕЦІ

*Турченко Євген Іванович,  
начальник юридичного відділу Донецького національного університету  
імені Василя Стуса, адвокат*

Україна на сьогодні є активним учасником процесів міжнародної інтелектуальної міграції, експортером високоосвічених та висококваліфікованих працівників.

Інтелектуальна міграція (або «відплив умів», «витік мізків») визначається енциклопедією Britannica як «міграція освічених або професійних кадрів з однієї країни, сектора економіки або галузі в іншу, зазвичай для одержання кращої оплати або умов життя»<sup>315</sup>.

За матеріалами видання «Слово і Діло», у 2018 році за кордоном працювало 17,8% працездатного населення України, що складає 3,2 млн громадян країни, а в цілому в міграційному процесі щорічно беруть участь в середньому від 7 до 9 млн українців. За всю історію, країну в пошуках заробітку покинуло 8 мільйонів людей. Це все населення Австрії або Ізраїлю. З цього числа трудових мігрантів - половина поповнила населення Росії. По 1,2 млн – працює в Канаді та Польщі, 940 тисяч - у США, 500 тисяч - у Бразилії. В Італії проживає 231 тисяча українців, а в Німеччині - 230 тисяч.

Якщо подивитися на динаміку видачі дозволів на проживання українців в ЄС в 2014-2017 роках, то переважна більшість з них стосувалися роботи. І з кожним роком цей показник збільшувався. Якщо в 2014 році дозвіл на проживання отримали 303 тис. українців, то до 2017 року ця цифра зросла до

---

<sup>315</sup> Global Statistics, Brain Drain. URL: [cap-lmu.de/fgz/statistics/brain-drain.php](http://cap-lmu.de/fgz/statistics/brain-drain.php).